
論 説

在米日本人大学生の潜在性に関する仮説探索

武 田 圭 太

問 題

人の生涯発達の初期、つまり成人期以前に、日本を離れ国外に長期間滞在した海外・帰国子女¹⁾は、同時期を日本国内ですごした国内子女とどこことなく違うと感じさせるようである(武田, 1997)。個別文化の特性とそれに規定される人間行動という観点(Hall, 1959, 1966)から自己について考えるとき、各文化で暗黙に共有されている自己観を仮定できるだろう。

北山(1994, p.153)は、このような自己に関する仮定を文化的自己観とし、個人的な価値観を超えて、特定の文化の歴史的、社会的に共有された自己観が社会的現実を構成していると示唆した。例えば、米国文化では、他者から分離した自己という相互独立的自己観が日常の社会生活の現実を形成するのに対して、日本文化では、他者と結びついている自己という相互協調的自己観を前提に社会生活が営まれているとした。さらに、思考や感情や動機づけなどのような心の動きは、自文化の文化的自己観に自己が適応しようとする際に生ずると仮定される(北山, 1994)。

このように、個別文化に共有された自己観を仮定すると、海外子女の自己認知は、異文化特有の自己観に影響されながら、異文化社会に適応するため自己を再形成する社会心理と考えられる。日本国内で前提としていた相互協調的自己観にもとづく対人認知や自己認知は、米国内では相互独立的自己観に転換するように社会的圧力を受けられると思われる。そうした日常の生活経験が長期間続くうちに、日本国内で形成された相互協調的自己観を保持しつつ、渡米後に米国内で相互独立的自己観を新たに獲得し、社会的状況の個別特性に対応するため、必要に応じて両者を切り換え自己をとりまく状況を複合視できる能力を身につけているのではないかと推察される。成人期以前に日本国内で生活した後、一定期間を米国ですごした海外子女は、相互協調的自己観と相互独立的自己観とを併せもち、二つの異なる自己観を調整し他者や自己を認知できるようになっているかもしれない。このような他者や自己の多重認知能力は、和や協調を重視する日本人の集団・組織が、世界化(globalization)の潮流に乗って異文化圏に進出し活動するために必要な人的資源の潜在性といえよう。

そこで本稿では、在米日本人大学生から得た資料にもとづいて、異文化経験によって育成されると推察した多重認知能力に関する仮説を探索する。日本から渡米後、相互協調的自己

観とは異なる日常生活の対人関係や集団・組織行動の感覚が、渡米前の自己への気づきと米国での新しい自己の形成をうながすだろう。

最初に、米国大学に在学している日本人留学生在が、大学生生活に適応するなかで、自分自身を見つめ直し考えたり感じたりしたことを記述する。次に、海外子女の人的資源としての可能性を探るため、管理能力の潜在性にかかわる自己評価の特徴について検討する。

調査 1

調査対象 調査1の対象者は、アメリカ合衆国オレゴン州ユーージーン（Eugene, Oregon）のオレゴン大学（University of Oregon）に留学している日本人青年10人だった。調査対象者の略歴をまとめた表1によると、中学校卒業後に留学したのは1人、高等学校卒業後は3人で、日本国内の大学を中退して留学した1人を除いて、その他の5人は、日本の大学を卒業後にアルバイトを含め就業した経験がある人たちである。また、女性は1人だけだった。

調査方法 調査対象者は、留学生1人に調査の目的や趣旨を説明し、日本人留学生への連絡と協力を要請して確保した。その後、調査者が現地に出向いて、協力を承諾してくれた10人に対し聴き取り調査を行った。

表1 調査対象者の略歴

	調査時の年齢	海外滞在期間	留学までの略歴
ツヨシ	21	5年 7ヵ月	中学校卒→留学
ムネ	21	3年 7ヵ月	高等学校卒→留学
ヤスオ	23	6年11ヵ月	高等学校卒→留学
サトコ	20	2年 6ヵ月	高等学校卒→留学
エイイチ	23	3年 2ヵ月	大学中退→留学
タカエス	26	2年 5ヵ月	大学卒→アルバイト→留学
オカモト	28	3年 8ヵ月	大学卒→アルバイト→留学
マサシ	28	1年 7ヵ月	大学卒→正規雇用→アルバイト→留学
メンジョウ	30	1年 7ヵ月	大学卒→正規雇用→留学
マサオ	26	2年 7ヵ月	大学卒→正規雇用→留学

聴き取り調査は集団面接法で行った。調査対象2～3人を1組とし、調査者の宿泊先で、1組約2時間の集団面接をした。原調査は、在米留学生のキャリア選択にかかわる経験や考えを調べて、相互協調的自己観のゆらぎから、渡米後の自己認知にどのような変化がみられるかを把握するための探索調査なので、調査対象者にはできるかぎり自由に回答してもらおうと、構造化されていない面接法を用いた。この方法によると、回答者は発言の長さとその内容に関して完全に自身で統制できる。

あらかじめ用意した面接項目は、次の14項目だった。

- ① 米国留学に何を期待したか
- ② 米国留学に期待したことは、日本では充足されないのか
- ③ 米国の大学教育は、日本とどのように違うか
- ④ 米国の大学では、学生の進路選択をどのように支援しているか
- ⑤ 日本の大学教育の意義についてどう思うか
- ⑥ 日本の教育体系についてどう思うか
- ⑦ 日本の教育指導をめぐる障壁についてどう思うか
- ⑧ 米国留学は、帰国後どのように評価されると思うか
- ⑨ 日本の組織の評価体系についてどう思うか
- ⑩ 米国留学／長期滞在の経験は、これからのキャリアにどのように影響すると思うか
- ⑪ 日本の学校組織で、有能な人とはどのような人だと思うか
- ⑫ 日本の経営組織で、有能な人とはどのような人だと思うか
- ⑬ 独創性の発揮についてどう思うか
- ⑭ 生活時間についてどう思うか

調査者は、特定の面接項目への回答が終了すると別の項目へ誘導したが、それ以外の作業は原則として行わなかった。調査者は、できるだけすべての面接項目への回答を得ようと試みたが、先行する項目への回答内容から判断して、回答を求めても無意味な後続の項目は割愛した。聴き取った内容は、調査者が適宜筆記した。

調査時期 原調査は2001（平成13）年3月に実施した。

分析手続 まず、面接項目別に筆記録の内容を記述する。次に、中学校卒業を含め高等学校卒業後に留学した人と、大学中退を含め大学卒業後に留学した人との違いについて検討する。さらに、就業経験者と未経験者とを比較し差異を明らかにする。

結 果

米国留学への期待 ツヨシは、中学校を卒業した後、1995（平成7）年8月から1998（平

成10) 年7月まで、カナダのバンクーバーですごした。「父が海外と関係する仕事に就いていたので、高校受験のとき海外に行きたいと希望した」。1998年9月からユージーンに住んでいる。

「(ユージーンには) 何も期待せずに来た。大学に入ることには何も期待していなかった。オレゴン大学でなければならないというわけではなかった。(日本の大学の) 帰国子女枠で受験することも勧められたが、帰国子女枠で専攻(選択)の範囲を制限されなくなかった。特別視されなくなかった。それに、国内の学生といっしょになりたくなかった」。

以前から父親をとおして海外への関心を持っていたツヨシは、オレゴン大学に何かを期待して進学したというより、バンクーバーから帰国子女として日本の大学に進学したくなかったから、ユージーンに移住したようである。ツヨシに帰国を回避させたのは、入学後の専攻を制限した帰国子女枠に収容しようとする特別扱いへの嫌悪だったのだろう。

大学への期待はなかったというツヨシも、英語には強い関心があったようである。「(米国に留学して) 英語を喋る勇氣は身についた。喋らないと生きていけないので、喋らざるを得ない。(日本) 国内の他の人が持っていないものを持っていると思う」。日常生活の必要に迫られ英語を話すうちに、ツヨシは英語会話の自信がついた。

ムネは、1998(平成10)年9月からユージーンに住んでいる。小学校6年生の夏に、学年を1年下げ5年生として1年間米国に滞在した。国際感覚や異国の文化を学ぼうと、母親や弟といっしょに米国で暮らした。ムネは、引き続き滞在するつもりだったが、祖母が病に倒れたので帰国した。高等学校卒業後の米国留学は、小学生のときの米国での生活体験が強く影響したらしい。

「日本の大学受験を好きになれなかった。(米国留学は) 受験のプレッシャーから逃れるため、井の中の蛙にならないため。それに、両親にも勧められた。両親は、『中学の途中からでも行け』と言っていた」。日本国内の大学進学を目指して受験競争に参入することは、小学生のときに日本国外の広さを体験しているムネには、魅力が感じられなかったのだろう。もとより両親がそうした考え方をするので、ムネもそれに影響されたのかもしれない。

ムネは、米国に留学して「映画の勉強をしたかった。親が映画関係の仕事をしていたことにも影響された。ある意味で日本に見切りをつけた。日本では仕事をしたくない。アメリカはアクティブで討論中心だけど、日本は細々したせせこましいという印象である。伸び伸びと広々とした環境がいい」。

映画そのものより映画を学ぶ米国の環境が、ムネには好ましく感じられるのだろう。日本では、細かな取り決めが多く活動的でないという印象をムネは持っているので、そうした窮屈な感覚を回避したいのだろう。

ムネは、語りや音楽を中心とした週1回2時間の日本語によるラジオ番組を自主制作しユージーンで放送している。日本では、このような（インディーズのような）制作や創作の活動は難しいかもしれない。「英語は喋れてあたりまえ」という。

ヤスオは、原調査の対象者のなかで海外在留期間が最も長い。1994（平成6）年5月から1996（平成8）年5月までアイダホ、1996（平成8）年6月からはユージーンで暮らしている。ヤスオが中学校2年生のとき、父親の親戚の人が大学教授をしているウェスト・ヴァージニアを訪ねて、米国の国土の広さを実感し、ここなら自分の可能性が広がるのではないかと思ったという。高校生のとき、ヤスオはウェスト・ヴァージニアのジェームズ・マディソン大学で美術を教えている親戚のマサコを再訪問し、2週間の英語講座を受講した。

「（大学受験を考え始めた）当時のマスコミが報道する日本の大学生像、例えば、授業に出席しないでパチンコをしているような大学生の実態に落胆した。自分を向上させるために留学を考えた。（最初は）会計の勉強をした。コンピュータの基礎知識から勉強した。（コンピュータの）専門用語の量に圧倒されて、留学直後の頃は（英語を）喋れなかったのだ。ウェスタン・オレゴン大学で（会計を）半年間学んだ後、オレゴン大学に移った。オレゴン大学では国際関係学に変更して、東南アジアや台湾、中国の観光学を専攻している。将来を見越しての先行投資のつもりである」。

マスコミが報道する日本の大学生像は、ヤスオが求める理想像と違って、大学で学ぶ態度が感じられなかったようである。大学生が勉学しているような大学に進学するため、ヤスオは米国に留学した。

原調査で唯一人の女性対象者サトコは、1995（平成7）年8月から1996（平成8）年6月まで、ソルト・レーク・シティ北方のプロボンに滞在し帰国したが、1999（平成11）年9月に再渡米後はユージーンに住んでいる。中学校2年生のとき、愛知県各務原市の交換留学制度でユタ州に派遣されたが、英語が通じなかったショックと悔しかった経験がきっかけとなり、サトコは、高等学校1年から2年をユタ州で交換留学生としてすごし19歳で卒業した。ダンスを学びたかったので、米国に留学したという。

「（日本の）高校の授業はつまらなかった。失望した。みんな、わかっているのに発言しない。それなのに、学校生活の細かいこと、例えば、指輪をつけていたりすると注意された。でも、アメリカの授業、例えば、歴史の授業では、第2次世界大戦のときに『何をやった』『誰がやった』ではなく、『どうしてここに基地をつくったか』について説明してくれるので、とてもおもしろい。日本の授業には『どうして』という部分がない。『何をやった』『誰がやった』は教科書でも勉強できる。授業ではない」。

日本の高等学校の授業がつまらないという不満をサトコは強調した。米国では、議論や討

論をして意見や考えを交換することを重視するので、重要なことをただ覚えるだけでなく、それについて自身の意見を説明する場に参加するから自ずとよく考えることになる。サトコは、考えることのおもしろさを米国の教育環境に期待したのだろう。

ここまでは、日本の大学に進学せず米国に留学した人の意見を紹介した。次のエイイチは、日本の大学に進学したが途中で退学し渡米した。ユージーンには1998（平成10）年4月から住んでいる。それ以前は、1996（平成8）年8月から1ヵ月くらいミネソタやシカゴを一人旅したり、1997（平成9）年8月からやはり1ヵ月くらいシアトルでホーム・ステイを体験したりした。

「（渡米したのは）アメリカのスポーツを観たかったから。バスケットボールやフットボールや野球を生で観たかった。スポーツ・ライター志望なので。英語は諸事情で3年前に断念した。（英語で書く）プロのライターになるのは無理だと思った」。

エイイチはスポーツが好きでプロ・スポーツについて豊富な知識があり、米国のスポーツ事情を日本語で記事にするジャーナリストになるために学んでいるという。

タカエスは、1998（平成10）年11月からユージーンに住んでいるが、海外滞在は初めてである。大学を卒業後、2ヵ月間は中学校の臨時教員、それから運送会社に10ヵ月くらい勤務した。

「英語を修得するために留学した。中高と英語は不得意だったが、がんばってやったら英検2級を取れた。（日本の）大学では国文学を専攻した。大学2年生のときから留学を希望していた。将来は、教員を志望しているので、（留学して）英語の修得と絡めて体育学を学びたかった」。

タカエスは、体育の教員になるため体育学を米国で学び、併せて英語も修得しようと考えた。英語を身につけることが、帰国後の教員採用を有利にすると考えたのかもしれない。望む仕事に就業するため、米国留学の活用を意図した選択といえよう。

オカモトは、1995（平成7）年3月から1996（平成8）年3月までバンクーバーに滞在し、ユージーンには1998（平成10）年8月から住んでいる。バンクーバーは、日本の大学に在学中の語学研修プログラムに参加し訪ねた。

「バンクーバーでは、ソトから日本を見たり、それまで正しいと思っていたことが正しくないことを知ったり、いろいろカルチャー・ショックを受けた。例えば、フランス人とパーティをするので、いっしょに買い物に出かけたとき、各人が好きなものを買ってそれぞれが払った。日本では、みんなで買ってレジで割り勘だった」。

「（日本の大学に在学中は）高校の教員を志望していた。でも、英語を喋りたかった。教員採用試験に失敗したのをきっかけに、ロータリーの奨学金を貯めるためホテルで2年間バー

テンダーをやった」。

米国に留学したオカモトが期待したのは、「生きていくうえでの武器として、コンピュータ・サイエンスを英語で専攻しようと思った。人に負けないものなら何でもよかった。すぐには身につけられないものを身につけたかった。奨学金の規定でオレゴン大学を指定されたので、オレゴン大学への留学以外に選択権はなかった」。

日本の大学に在学中の異文化経験を下地に、学校から仕事の世界への移行に躰いたことがきっかけとなって、キャリアを形成していくうえでの拠り所を求めたようである。すぐには身につけられないもの、つまり、一定の時間をかけてキャリアの中核になるとされるものを修得しようとする態度があらわれている。

マサシは、1999（平成11）年9月からユージーンに住んでいる。日本のN大生物資源科学部国際開発学科で、国際開発や海外援助などの専門教育を受けた。N大学卒業後は不動産事業のK社に入社し、外国人駐在員を対象にした東京都23区内の物件紹介・管理・仲介の仕事に従事した。入社後1年間は、企画部コンサルティング部門でコンピュータによるデータ処理を担当した。コンピュータの操作はOJTで学んだ。その後の1年間は、企画書の作成、現地調査、物件の写真撮影などの仕事をした。さらにその後の1年間は、営業部で日本人の顧客相手に賃貸住宅を紹介する仕事をした。

しかし、営業部の仕事が嫌になり、サラリーマンにはむかないと思うようになったという。そして、K社を退社して1年間はトラックの運転手をやった。ところが、トラック運転手を経験して、マサシはもう一度サラリーマンに戻ろうと考えた。

「英語の習得と文化交流に期待した。アメリカではやりたいことができるから。留学後の達成感に期待している」。米国ではやりたいことができるからとマサシは言うが、英語の習得以外に具体的な目標は聴き取れなかった。「日本の社会に適応できない人がアメリカに来るのではないか」と言うマサシは、日本で就いた初職に適応できなかった自身のキャリアを洗浄して初期キャリアを再開するため米国留学を選択し、その成果によって自己への評価を高めようとしたのかもしれない。

メンジョウは、1999（平成11）年9月からユージーンに住んでいる。愛知県名古屋出身で、大学を卒業後、製鉄関係の会社に入社し、3年半くらい計測関連の仕事に従事した。

「5年くらい前に、在学していた大学の語学研修プログラムでユージーンに1ヵ月間滞在した。そのとき、ここが気に入ってもう一度来たかった。7月から9月の間は雨が降らない夏の気候の良さに騙された」。

「親元から離れて暮らしたかった。すぐに帰れないところへ行こうと思った。英語に興味を持ったので（留学した）」。親元から離れ自身の生活を暫定的に構築しようとするのは、青

年後期から成人前期にかけての発達課題への取り組みである (Levinson *et al.*, 1978)。

「環境に左右される性格なので、(日本国内では) 環境に影響されて勉強しないと思ったから (米国に留学した)。誘惑されて負けちゃうので。周囲の影響、環境要因は大きい」。

メンジョウは、親と距離を置くことと勉学に専念するため、誘惑の多い日本の環境から遠く離れたユージンに自発的に移動した。自らを誘惑されやすいと自覚している。日本では、勉学を妨げる誘惑に対して、自己を統制し難い負の環境要因が多いのかもしれない。

マサオは、1998 (平成10) 年9月からユージンに住んでいる。

「日本の大学では言語学を専攻し、アルバイトでコンピュータ関係の仕事をしていた。コンピュータについて、もっと専門的に勉強したかったが、(言語学専攻だったので) 理科系に入り直すのは難しかった。コンピュータに関してはアメリカのほうが進んでいるので、留学して専門に勉強しようと思った」。

日本では、特定の専攻に進学すると他専攻への進路変更は制約される。特に、文科系から理科系への編入は難しいのが実情である。マサオが専攻した言語学は、コンピュータに関連する専門性を内包しているが、在学していた大学では望むような勉強機会がなかったのだろう。日本の大学の個別化された専門教育が、例えば、コンピュータ・サイエンスのような総合科学を学びたい学生を引き留められない一つの要因かもしれない。

マサオは、原調査の直前に、MS 社に入社が決まり近日中に帰国する予定になっていた。しかし、5年先に MBA 修得を目指して米国に再留学するつもりだという。その目的を尋ねると、キャリアをより高めるためと答えた。

「(MS 社は) 外資系企業なので、退社しやすいだろう。(MBA 修得の) 学歴と留学経験と (MS 社での) 実務経験を売りにして、転職しようと思う」。

自身のキャリアをより高い水準に引き上げる方向で創造しようとする態度が、マサオにはみられる。日本の学校や企業の組織が、キャリアの横断的な選択にうまく対応できていないため、可能性を秘めた人材を採り損ね、定着させられずにいるように思える。

大学教育の日米の違い 米国留学の目的はさまざまであるが、調査対象者が進路をよく考えて選択していることは共通している。そこで次に、米国でどのような教育を体験したかについて、日本国内との違いを聴いた。

大学入学に何も期待していなかったツヨシは、学生の受講態度が違うのに驚いたという。「例えば、日本の大学の英会話の授業では、携帯電話で話したり、寝ていたり、音楽を聞いたりなど、ノートもペンも持って来ていない人がいる。ガムを噛んだり、ジュースを飲んだり、お菓子を食べている人もいる。足を机にのせている人も見かけた。先生に失礼だと思う。アメリカでは、学生はノートとペンを持って授業にきちんと出席し、先生の話聞いている。

授業に対する姿勢が（日米では）違う」。

一般に、米国の学生は、大学進学や大学で学ぶことに目的を持っているので、目的達成のために勉強しているが、ツヨシは大学生が勉強していることに日本との違いを感じたという。ツヨシ自身も、日本の大学生と同じように、期待するものはないのに大学に進学したはずだった。ところが、米国の大学の生活環境が彼の態度を変容させた。

「（米国では）生活にメリハリがつく。何事にも意欲的になれ、遊ぶときにはきっちり遊ぶ。また、実用性のある講座が豊富で、実生活との結びつきが強い」。生活に実践しやすい内容の授業だから、学生は履修する目的と関連づけられる。学生は、大学の教育と日常生活とを結びつけ、必要な教育を自身で選択するので、勉学への動機づけが高まるのだろう。

ムネは、「日本では偏差値のようなグレードで人間を測る。それは、アメリカでも同じである。だから、（米国の）学生は成績のために勉強している。勉強量はアメリカの（学生の）ほうが多い。でも、成績だけで人間を見るのは嫌い。成績だけで判定するのは嫌だ」。

良い成績を目指して勉強するのは、日米どちらも同じである。しかし、米国では大学生も熱心に勉強している。「（米国の大学生は）快適に授業を受けようとする。自分のリズムで授業を受けようと、質問をたくさんする。いいグレードを取るため、自分をアピールして教師に働きかける」。

教師への質問が活発だから、「（授業中に）講義ノートなど見たことがない」とムネは言う。講義ノートは授業時間外にまとめておいて、授業は、講義内容についての疑問や意見を教師に質問するための時間になっている。そのため、予習が必要になり、授業の準備をしてきた他の学生や教師と意見交換し理解を深める。「教科書の内容は読めばわかるので、授業では生きた経験について知りたい」。

サトコも、勉強が楽しいと言う。彼女はフランス語を専攻しているが、授業はすべてフランス語で行われている。「（日本で）高校の英語の教師から、『今、頑張って勉強すれば、大学生生活はパラダイスだから』と言われた。読んだ本には、大学生生活は最後の自由な時間と書かれてあった」。

サトコは日本の高等学校に失望して米国に留学することを決めた。米国の大学では楽しく勉強できているようなので、留学したことは彼女にとって良い進路選択だったといえよう。同時に、日本国内の大学への進学に魅力を感じなかった理由が、大学生活を「パラダイス」「最後の自由な時間」と評する一般的な認識にあるのではないと思われる。

また、エイイチは、大学への進路選択が日米で違うと主張した。「アメリカの大学では（入学時に所属する）学部が決まっていない。（日本のように）18～19歳で将来の進路を決めろというのは無理がある。コース変更が自由にできるほうがいい。（アメリカの）学生の自主

性が（日本の学生とは）違う」。

マサオも、「日本では専攻を決める時期が早すぎる。言語学が自分には合わないと思ったときには遅すぎた。在学していた（日本の）大学には理系の学部はなかったので、（コンピュータについて専門的に学ぶには）留学するしかなかった」。

メンジョウは、「（米国の大学では）科目を選ぶときに選択肢が豊富にある。どれでも好きな科目を取れる。同一科目でもレベルを分けて設定している。各レベル別に、授業内容が記述され明示されていて、自分自身（の判断）で選択できる。（米国の大学では）コースが整備されているので、オン・ラインで常に（自身の）位置を確認できる」。

日本では、特定の進路を選択した後は変更が困難なので、選択した進路に沿ってキャリアを形成するしかないが、米国では進路の選択や変更は自由である。自身の判断と責任で進路を選択しなければならないから、選択行為の自主性も養われるだろう。また、進路に関する全体の経路図が明確なので、大学を卒業するという目的を達成するまでの途中経過の位置と状態が、学生自身にわかりやすく体系化されているようである。在米留学生が認知した米国の大学教育は、学生の勉学を支援する環境が整備されている。学生は自主的に進路を選択しなければならないので、大学もそれを手助けする相談機能を設けている。

ムネによると、「学生一人ひとりにアドバイザーがつく。例えば、学部変更するときには、アドバイザーやカウンセラーが専属で担当する」。オカモトも「（アカデミック・アドバイザーは）教授が担当するが、教務関連の事務支援について助言してくれる。例えば、修得必要単位数に満たないような場合、正当な理由について所見を書いてくれる。しかし、実際には、（教授に会う）アポイントメントを取るのが難しい」。

日本でも、演習の担当者は学生への個別指導をしているが、ムネが指摘したアドバイザーとカウンセラーが連携して学生を常時支援するような体制は、日本ではまだ十分に確立されていないと思われる。

米国留学への社会的評価 日本から米国へ留学して一定期間をすごした後、帰国し再び日本で生活する場合、米国留学のキャリアはどのように評価されると留学生は考えているのだろうか。能力等の評価基準が日米で異なることを米国で経験した留学生は、米国の評価基準で形成された自身のキャリアが、帰国後に日本の基準にもとづいてどのように再評価されると考えているのかについて聴いてみた。

（日本の中学校を卒業後、ずっと米国に滞在している）ツヨシは、「1年間の留学程度で、すごく大きな経験だと考えて（日本企業に）採用されたのならすごい。（米国留学中に）どういう経験をし、どういう人たちに会ってきたかという生活の重みを（日本で評価するとき）重視してほしい」。大学生活について、「ようけバイトして稼いで、服や買い物、飲み食

いに使い、大急ぎでレポートをまとめている」のが日本の大学生の印象だという。

大学卒業後は、「アメリカで仕事をしたい。こちらで仕事を経験したい。学生とは違う立場で、社会人として働いてみたい。10年先には日本に帰っているだろう。サラリーマンになっているかも」と、米国でしばらく働いて日本に帰国するという見通しである。

「俺はすごい日本人だと思いたい。(国内の)日本人と同じような生活をしたくない。特別な存在でいたい」。ツヨシは、これまでのキャリアに自信を持っている。米国で比較的長く生活した特別な日本人としての評価を求めているようである。こうした自己への高い評価を自覚しようとするツヨシの態度は、父親に影響されているようである。ツヨシの父親は、「留学経験があり、英語を話せる。よくヨーロッパに出掛けている。父親に憧れている。父親のようになりたい。親父を超えたい」。ツヨシは、キャリアの形成にかかわる同一化の対象として父親を認知している。

ムネは、日本人留学生を採用しようとする日本企業の評価基準に批判的である。「日本の大企業は、TOEFL が550以上で1年間の米国留学経験があれば即採用する。こんな日本のシステムは驚きだ。英語は話せて当然である。高だか1年間の留学経験は、社会に出て生かされるようなものではない」。

それでは、どのような評価が有効なのか。「(応募者の)内面を見てほしい。今までやってきたことをできるだけ詳しく見てほしい。そのためには、面接を何度も繰り返し、履歴書に書ける範囲を広げたら良い」というのがムネの意見である。個人と組織の双方が、時間と手間をかけて丹念に互いを理解し合う機会を多く設けるということだろう。

ムネも、大学卒業後は「仕事が見つかればアメリカに残りたい。海外を飛び回るような仕事をしたい。日本の高校の頃は、ふつうでいいと思っていた。(自身の)特徴を生かして、『このことに関してはアイツやろ』という人材になりたい。個性を生かしたい」。留学前は「ふつうでいいと思っていた」青年が、今は「個性を生かしたい」と思うようになった。

ムネの態度を変えた要因は何だろうか。「討論や自己主張、ネゴシエートする行為を重視する環境にいますので、ノーと言えない日本人にはなりたくない。『アジア人はおとなしい、(英語を)喋れない』という不利なステレオタイプの殻を打ち破りたい」。自身の考えや感情を明確に伝えないと人間関係を維持できない米国の環境が、「個性を生かしたい」というムネの積極性を引き出したようである。

ツヨシやムネと同じように、ヤスオも大学卒業後は米国に残りたいと思っている。「アメリカで仕事を見つけない。アメリカでは、自分でやりたいように物事を進められるから」。日本については、「お猿の大作進という印象である。ヨコ並びの意識が強いことや、他人の生活水準を気にしながら暮らしているという印象が強い。日本の長所は、長期的な計画性や

他人への思いやりである。短所は、(日本以外の) 他国の良い点である独自性がないこと」というのがヤスオの意見である。小中高生の学力にみられる均質性が一般の生活にも感じられるのかもしれない。日本社会が全体に平準化 (leveling) する方向に作用する場の力を発しているかのようである。

また、サトコが考える日本の長所と短所は、「時間を守り、浪費が少ないのが日本の長所で、短所は、環境面で障害者に優しくないことである。米国では、障害者が雇用されている。バスもリフトが整備されていて、(乗客が障害者に) 席を譲る態度もふつうだし常識である」。サトコは、米国に留学して「客観的に日本を見ることができるようになった。日本の長短所を理解できることを評価してもらいたい」と思っている。

米国のスポーツ事情を紹介するスポーツ・ライターを志望しているエイイチは、すでに日本の雑誌社に寄稿したことがあるという。「友人の知り合いのライターに紹介されて、ベースボール・マガジン社の雑誌に NBA についての記事を書いたことがある。それで編集者との関係ができた」。この経験を足場にして、エイイチは、米国で取材したスポーツ関連の情報を発信したいと思っている。

メンジョウとタカエスは教師を目指している。メンジョウは、「アメリカで日本語の教師になりたい。子どもと接するのが好きなので、自分が持っているものを教えたい」という。タカエスは、日本に帰国しもう一度教職の仕事に就くことを望んでいる。「教育現場に戻りたい。米国留学という他人とは違うキャリアを持っていることは武器になると思う」。

留学前に中学校の臨時教員をしたとき、タカエスは日本の学校現場を体験している。「自分の意見を持たない教員や、自分の仕事が終わったらすぐに家に帰る教員などがいて、学校を経営する教員が集団としてまとまっていないと、団体行動ができない。中学生から好かれる先生と、教員仲間から好かれる先生とは違う。厳しい先生は生徒から嫌われる。善悪の区別ができる人は教員からの評判は良い。しかし、無気力な先生からは、『よくやるねえ』と嫌われる傾向がある」。

このように認知している日本の学校現場に、タカエスは、米国留学を武器にしてどのように再参入しようと考えているのだろうか。「(米国に留学して) 自分の考えていることを相手に伝えることができるようになった。グループのなかから飛び出すことを恐れないメンタリティを(日本) 国内で上手に生かしたい。それは、コミュニケーション・スキルとして可能だと思う」。タカエスは、米国に留学してコミュニケーション能力が開発されたと自己評価している。「自分の考えていることを相手に伝えることができるようになった」というタカエスは、英語で意思を伝えることをあまり強調していない。タカエスが自覚しているコミュニケーション能力は、外国語を使用する高い技能水準ではなく、「自分の考えていることを

相手に伝える」という意思伝達行為の本質を指摘していると思われる。

そうしたコミュニケーション能力は、どのように獲得されたのだろうか。「授業に出席する前に、教科書を読んで理解しておく準備が前提である。授業中は、自分の意見をまとめて相手に伝える。相手の意見を聞いて自分の意見をまとめる。この繰り返しである」。授業中に教科書の内容を理解するのではなく、授業中は理解した教科書の内容について意見を交換して、理解を確認する経験の積み重ねがコミュニケーション能力を高めたのだろう。

意思伝達行為の本質を掴んだと思われるタカエスは、「(日本に帰国しても) 国際感覚を失いたくない。英語力を保ちたい。世界各国の人とコンタクトをとりたい。英語をやるだけで生活が多面的になる。韓国や中国や台湾の人たちとも交流している」。他の文化社会への関心が広がり、彼らと交流することによって日常生活が刺激されているようである。

そして、異文化への関心だけでなく、自文化を見つめ直すようにもなったという。「沖縄方言学について学びたい。(沖縄の方言を) 独自の文化として残していきたい。沖縄にいた頃より沖縄民謡への興味や関心を持つようになった」。タカエスは、異文化で暮らしたことがきっかけになって、自文化を認知し始めたのだろう。

オカモトも、米国留学によって自信がついたという。「(大学卒業後は) 留学経験を生かして海外につながる仕事に就くと思う。留学による自信がある。さまざまなコネクションもできた。英語が喋れるだけでなく外国人にも動じない。(日本国内の人は) 外国や外国人を知らないことへの不安が強いのではないか」。オカモトは、米国に留学し外国や外国人への不安を払拭できたので、キャリア選択の間口が大きく広がったようである。

しかし、日本に帰国すると周囲の影響で思うようにはならないだろうと、オカモトは悲観している。「日本に戻ることは、現実に戻ることである。アメリカに残ることは、夢を持ち続けることである。環境要因は大きい」。帰国すると、夢を持ち続けられなくなるというオカモトは、社会的環境が夢の実現を妨げると考えている。そのような環境要因を特定することが、海外・帰国子女が日本でキャリアを発達させるための課題の一つといえよう。

マサシは、使用言語によってコミュニケーションの仕方が違うと感じている。「英語ができることはそれほど有利になるとは思っていない。(英語を) 話せない人より差別化をはかれるかもしれないが。今は、スペイン語と英語と日本語を習得しようと思っている。日本人を相手に仕事をするのであれば、米国留学はマイナスになるだろう。顧客の不満を買うかもしれない。(英語と日本語とでは) コミュニケーションの仕方が違うから」。

米国に留学する前、日本国内で外国人相手の仕事をしていたマサシは、国際感覚が深まったと感じている。「日本にいた間は、国際感覚があると思っていたが、こちらで、中東やアフリカ、ヨーロッパの人たちとも触れ合うことで、さらに(国際感覚が) 身についたと思う。

将来は、国際協力関連の活動で身につけたものを生かしたいと思うようになった」。

国際感覚とはどのような感覚なのだろうか。「世界の人たちを相手にする場合、バランス感覚が大切だと思う。いろいろな価値観を認めることが重要である」とマサシは考えている。特定の利害関係のなかで、多様な価値観にもとづく主張を認めながら全体を均衡させるのは大変な忍耐を要する精神活動であり、当事者には広い視野と深い洞察力に裏づけられた寛容性が求められるだろう。

原調査時にマサオは就職が内定していた。「2001（平成13）年4月から、MS社の日本支社に就職が決まっている。ソフト・ウェア開発のテストを担当することになっている。英語で米国本社とやりとりするから、留学経験を生かせると思う。日本企業だと、また一から教育研修を受けなければいけないので、嫌だった。そういう研修は意味がないと思う。それに文科系出身なので、営業にまわされるかもしれないというのも嫌だった」。

外資系企業に就職することを決めたマサオが、日本企業を選択しなかった理由は、学校の世界と仕事の世界とを連結して新卒者のキャリアを移行させようとししない日本企業の新卒採用に関する基本姿勢が関連していると考えられる。日本の大企業は、文科系出身者に限らず一部は理科系出身者でさえ、入社後の新入社員研修の期間に営業や販売の仕事を経験させることがある。一般に、文科系出身者は、新入社員研修後の初職も営業や販売の仕事に配属され、そこからキャリアを形成していくような経路が設定されている（武田，1993）。しかも、「大学で学んだことは仕事に役立たない」という風評も広まっているなかで、新規学卒者は、漢字の書き取りや敬語の使い方、名刺交換や挨拶の仕方など、社会人として常識とされる行動の型を習得することから教育訓練される（武田，2010）。前述したように、「新規学卒者を採用して、会社の色に染めたい日本企業は、日本の大学教育をあてにしていない」と主張するオカモトの意見を参考にすると、米国留学で学んだことを仕事の世界に直結させたいマサオが、日本企業を選択しなかった理由を理解できるだろう。

日本の組織の有能な人 米国で暮らした経験から、日本の学校組織や経営組織で有能とされている人をどのように想像するかについて、マサオは、「特定の分野の知識が豊富で、リーダーシップを発揮できる人だと思う。ただし、人とうまく接することが条件になる。（日本の組織は）和や協調性を重視するので、そこから飛び出すのは難しい。人に嫌われないようにしながら、一定水準の生活をしたいとみんな思っているような気がする」という。マサオが想像する有能な人は、所属する組織の和を乱さないように人と接しながら、豊かな専門知識を活用してリーダーシップを発揮できる人である。

サトコも組織の和を強調する。「日本では、目立つ行為や飛び抜ける行為は抑圧されるから、和を壊さない人、チームワークを乱さない人、反感を買わない人が有能な人だと思う」。

このような日本の有能な人は、米国ではどう評価されるだろうか。「個性がないと思われるだろう。和を壊さないというのは、(組織の) 膠着状態をもたらし現状維持に陥ることになる。自分の意見を出すことと、和を乱すこととは違う。自分の意見を出して、他人の意見を受け容れる能力が重要だと思う」とサトコは主張する。組織の和とは、一定の秩序が保たれている状態である。日本の組織では、自身の意見を表明することが和を壊し秩序を乱すことになりかねないと、サトコは考えている。彼女によると、日本の組織の有能な人は、原則として現行の秩序体系を変えずそのまま維持しようとする人になるだろう。

エイイチは、日本の組織であるからには、まず、日本社会に順応できることが基本だと考えている。「(日本の組織で有能な人は) 日本社会に順応できて、しかも何か新しいことができるような人だろう。そのためには、コミュニケーション能力が重要だと思う。それに、(周囲への) 礼儀など気にしなくてもいいくらいの良いものを持つ必要がある。相手がどういうものを欲しているかを判断できることも必要である。そのためには、他の人が考えていることや感情を理解できることが重要だろう」。エイイチが指摘した有能な人の特性は、コミュニケーション能力以外に、洞察力と共感性に該当すると思われる。

タカエスは、「相手がどう思っているか、相手の心理状態に敏感な人、相手が求めていることを理解して、その要求に対応できる人」が対人関係の要領の良い人だという。タカエスも、エイイチとほぼ同じ特性を指摘している。

マサシが強調するのは、自己主張に関する日米の差異である。「相手に合わせるばかりでなく、自己主張もできる人が有能だといえる。アメリカでは、喧嘩を売っているんじゃないかと思うこともある。自己主張の程度に関する(日米の) 認識の差、違いだと思う。アメリカ的な自己主張を日本に持ち込むと、間違いなく喧嘩になる。日本のように自己主張を否定されると自分を見失うから、まず、相手の意見を認め、選択する余地を与えることが必要だと思う。そのうえで、互いの共通点を探し求めることが大切だろう。日本の社会は選択肢が少ない」。相手の主張を認めたうえで、自身の主張を加味して理解を求めるような自己主張ができる人が有能だと、マサシは考えている。

メンジョウは、「頭がものすごく切れる奴が必ずしも有能とは限らない」という。彼は人間関係を形成できる能力を強調する。「人間的なつき合いができる人や、タテ・ヨコのつながりを持てる人は、周囲がリーダーになってしまう。信頼できる人には、責任を付与できるし、託せる。(リーダーシップに関する) スキルの問題だけではない」。

職場では、どのような上司を思い浮かべるのだろうか。「例えば、やるべきことをやる人、メリハリをつけている人、ルーズでもやるときにはやる人、馬鹿なことをできる人、馬鹿なことができるのは、ユーモアの感覚があってアイデアが豊富だから。こういう人間的な魅

力を感じさせる人が有能な上司」と、メンジョウは考えている。

さらに、日本人の和を尊重する態度について、「日本人は、和の中心になれない。しかし、リーダーへの順応性は高い。集団を仕切れないし、仕切ろうとしない。『イイ人でいよう』『あたりさわりなくしよう』とする」。

MS社の日本支社で働くことになっているマサオは、前述したエイイチと同様に、日本の組織の有能な人は、日本社会に適応できることが前提と考えている。「日本企業で評価される人は、日本社会に適応できて、日本の大学の学位だけでなく第二の学位を取るために留学するような人だろう。日本社会に適応するためには、敬語を使える感覚が要求される。敬語が使えるということは、上下の秩序感覚を持っていることで、それが有能と評定されるための前提条件になる。また、新しい何かを生み出せる人、好きなことをとことんできる人、つまり、好奇心を持つことが重要だと思う」。

「D社の海外就職フェアに参加したが、NI社は、日本国内で大学を卒業するときに受けた選抜・採用試験の内容と同じ（内容の試験）だった。サンフランシスコでは、英語の試験がなかっただけで、その他は同じ（内容の試験）だった。MS社は、スキルへの興味を感じた。（日本で）足りないものを求めて（米国に）留学したことが評価されたと思う。一方、NI社は、経歴と留学理由を聞かれて、『10月からすぐ研修に入ってください』と言われた。日本企業そのものだと思った。企業イメージは外資系でも、顧客は100%日本人で、資本だけはアメリカの企業である」。キャリアを自ら創造する場が日本では充分に得られそうにないという不満から、その機会を米国に求めて留学した青年には、人を選抜し採用することに関する日本企業と米国企業との差異を識別できるのだろう。

「（一部の日本企業の）海外就職フェアへの参加は、国内向けの体裁にすぎない。顧客と（志望）学生に対して、海外採用を体裁として活用している。宣伝・広告のための活動として、国際化という企業イメージづくりをしていると思う。ボストンとサンフランシスコで開催されたD社の就職フェアには、180～190社くらいが参加していたが、外資系より日本企業のほうが多かった。（志望学生のうち）敬語を使えない人は、（参加企業全体の）約20%の外資系企業のところに集まり、敬語を使い、互いに日本語で会話する人は、（参加企業全体の）約80%の日本企業に集まっていた。2対8くらいの比率になるほど、日本企業が多かった」。日本国内で行う選抜・採用試験を、英語の試験を除いて米国で実施しているのが、日本企業による海外就職フェアの実態なのかもしれない。英語力の道具性以外に、米国留学で身につけたと留学生が自己認知しているさまざまな潜在性を、日本企業が積極的に評価しようという選抜・採用の姿勢は感じられないようである。

独創性の発揮 日本の組織は和や協調性を重視すると思っている留学生は、自己主張する

環境のなかで独創性についてどのように考えているのだろうか。

サトコは、「毎日いろいろなことに、しっかりと向き合って、しっかり考えて、自分の意見を持つように訓練する必要がある。そのためには、ことばを使って話したり、書いたりすることが重要だと思う。そうしないと、独創性は形成されないだろう」と主張する。よく考え、自分自身のことばで表現する訓練の積み重ねから独創的な意見が生まれるという。

エイイチは、独創性に関する日米の価値基準の違いについて、「日本では、“はねっかえり”が力を持てば住みやすくなる。それもトップしだいだと思う。トップのリーダーシップによる。トップが会社の風土の変革を進めるなら変わるだろう。アメリカは、自己主張を大前提にしている。自己主張を受け容れる土壌がある。“はねっかえり”が住みやすいところである」と考えている。“はねっかえり”とは、一定の秩序体系で成立している組織の逸脱（傾向）者と解釈できるだろう。トップのリーダーシップしだいで、建設的な“はねっかえり”、つまり、革新性（innovation）を秘めた独創的な意見を自己主張する人材が住みやすい組織風土を実現できるというのが、エイイチの考えである。

同じように、オカモトは、独創性の認識の違いについて、「（日米の）文化の違いだと思う。（米国では）みんなと別のことをどれだけできるかが重要である」という。日本では異質性より同質性を重視するのに対して、米国では同質性より異質性を重視するのだろう。

こうした日本の文化について、マサシは悲観的にみている。「（日本の）学校で独創性の発揮は無理だと思う。自分のやりたいことができない。みんな殻に閉じこもってしまう」。本人が「やりたいこと」は独創的で革新的なことでも、それができないので意欲を失くして、外界と隔絶し自己の内界に閉じこもりがちになるのかもしれない。こうした状況は、一人ひとりの考えをどのように評価するかという問題が関係する。

メンジョウは米国での評価について、「発想に関しては、理由づけさえしっかりしていれば、何でもありである。評価者の理解のなかで、筋が通っていれば（問題はない）。それも、評価者への説明しだい、評価者とのコミュニケーションしだいで、要するに、評価者を納得させることができるかということである」。評価者が理解できるように自身の考えを説明し説得できるコミュニケーション能力が、発想の独創性を発揮するには必要である。

また、自由な発想は、自由な選択に保障されるだろう。ただし、自由な選択は、結果の自己責任をとまなう。マサオは、「（米国の大学では）好き勝手に授業を取れるので、縛られることがなくて良い。選択肢はたくさんあったほうが良いと思う」。

さらに、メンジョウは、「日本では、まず否定されることが多い。アメリカでは、商品になりそうにない基礎研究にも理解を示す」という。これまでと違う新しい発想への最初の反応が否定的であることが多い日本に対して、肯定的な米国という違いを、メンジョウは感じ

ているのだろう。このような差異が、勉学や仕事などに取り組む意欲を喚起させる指導や支援のあり方を考えるうえで一つの手がかりになりそうである。

調査1の結果から、オレゴン大学に留学中の日本人学生は、日本国内で経験したことがない新たな自己を知覚したと考えられる。彼らが表明した自己観は、渡米時の就学段階の違いや就業経験の有無など、キャリア形成状態の個人差を反映し口述内容が分散しているため、聴き取りの筆記録にもとづいて直ちに多重認知能力の潜在性に関する構成概念を析出できるほど十分な情報ではない。しかし、米国滞在が日本人学生の自己観を変容させたと推察し得る定性資料とみなせるだろう。

ともあれ、日本とは異なる米国の異文化社会で一定の期間をすごした青年が、どのような潜在性を秘めているのかは、潜在性の測定診断・評価の仕方も含め興味深い問題といえよう。日本国内の青年の潜在性を測定診断し評価する基準や方法を在米子女にも適用できるか、適用した場合、在米子女の測定診断結果は外れ値にならないかなど、異文化体験者の潜在性の測定診断に関する信頼性や妥当性の検討が今後の課題となるだろう。

そうした課題に取り組むことを目指し、国内子女と海外子女との差異を仮説として提示するため、質問紙法による調査2を行った。調査1のねらいは、調査対象者一人ひとりの個別事例を詳細に記述することだったが、調査2は、聴き取りをしなかった他の留学生から自己の知覚事実を定量資料として集約し、その分析結果にもとづく国内子女と海外子女との差異をあらわす仮説の探索を目的とした。

調査2

調査対象 調査2は、アメリカ合衆国オレゴン州ユージーン (Eugene, Oregon) のオレゴン大学 (University of Oregon) に留学している日本人青年28人 (男性8人、女性20人) だった。調査対象者の年齢は、19～33歳 ($M = 22.64$, $Me = 22.00$, $SD = 2.82$) である。

調査方法 原調査は、構造化された質問紙法で実施した。先行して行った現地での聴き取り調査の対象者 ($n = 10$) を介して調査票を配布・回収した。

調査票は、アメリカ合衆国ニューヨーク州パーチャスにある東京都内の私立K大学に附属するニューヨーク学院高等部と、ケンタッキー州レキシントンのセントラル・ケンタッキー日本語学校で調査した際に使用した質問項目 (武田, 1998, 1999a, 1999b) に、大学生生活や授業への評価、卒業後の進路などの設問を加えて構成した。

本稿では、①能力の自己評価、②日本で働くときの有利性、③特異な性格や能力の実感の3変数について検討する。

能力の自己評価は、アセスメント・センター方式²⁾の管理能力の諸次元 (表2) を参考

にした25項目（表3）への自己評価の結果である。アセスメント・センター方式は、各種の演習をとおして管理能力の潜在性を測定診断する方法であるが、ここでは、アセッサーが演習の行動を診断する際の評価項目を、質問紙法の自己評価項目に翻訳して、管理能力に関係すると思われる自己の特性を測定しようと試みた。

調査票では、「あなたは、自分自身についてどのように思っていますか。次の項目それぞれについて、あてはまる番号を1つ選び○をつけてください」に対して、「1 = そう思う / 2 = どちらかといえばそう思う / 3 = どちらかといえばそうは思わない / 4 = そうは思わない」から選択してもらった。なお、得点は、「4 = そう思う / 3 = どちらかといえばそう思う / … / 1 = そうは思わない」と逆転させて分析した。

日本で働くときの有利性は、「あなたは、海外で学校生活をすごした経験が、学卒後に日本で働くときに有利な経歴になると思いますか。次のうちからあてはまる番号を1つ選び○をつけてください」に対して、「1 = 有利である / 2 = どちらかといえば有利である / 3 = どちらかといえば不利である / 4 = 不利である」から選択してもらった。得点は、「4 = 有利である / 3 = どちらかといえば有利である / … / 1 = 不利である」と逆転させて分析した。

特異な性格や能力の実感とは、「あなたは、海外滞在経験によって、日本国内の学生とは違う性格や能力が養われたと思いますか。次のうちからあてはまる番号を1つ選び○をつけてください」に対して、「1 = そう思う / 2 = どちらかといえばそう思う / 3 = どちらかといえばそうは思わない / 4 = そうは思わない」から選択してもらった。得点は、「4 = そう思う / 3 = どちらかといえばそう思う / … / 1 = そうは思わない」と逆転させて分析した。

この他、基本属性として、性別、年齢、学年、海外滞在期間の回答を得た。海外滞在期間は、これまでの海外滞在経験を長い期間の順に3つまで、それぞれ国名と都市名と年月単位の滞在期間数を記入してもらったが、年数を基本単位とし、月数は6ヵ月未満を0.0、6ヵ月以上は0.5として得点化し分析した。

調査時期 原調査は2002（平成14）年1～2月に実施した。

分析手続 調査2で回収した28調査票のうち25票が有効だった。原調査の標本数が少ないので、分析の結果は一般化できない。しかし、在米子女の人的資源としての潜在性を考えるための手がかりを探るという本稿の目的にはかなうと思われる。

表2 アセスメント・センター方式の管理能力成長変数 (management progress variables)

1. 学習適性 (全般的知能水準)
2. 口頭表現力ーよく知っている話題について、少人数グループに口頭で説明する能力はどの程度あるか?
3. 文章表現力ーよく知っている話題について、内容を的確に伝達し、形式も正しい覚書を作成する能力はどの程度あるか?
4. ヒューマン・リレーションズ能力ー部下のグループに反感を抱かせずに職務を達成させる指導性はどの程度あるか?
5. 対面影響力ー第一印象の強さおよび好ましさはどの程度か?
6. 社会的閾値暗示知覚能力ー自分に対する他人の素振りに含まれる、かすかな暗示をも即座に認識する能力があるか?
7. 創造性ー経営管理上の問題を解決する新しい方法をどの程度案出しうるか?
8. 自己客観性ー自分の長所と短所について、どの程度現実的な見方ができるか、また、自分の行動動機をどの程度客観的に把握しうるか?
9. 社会的客観性ー人種的、民族的、社会経済的、教育水準別、その他のグループに関して、どの程度偏見のない考え方ができるか?
10. 行動弾力性ーその気になれば、目的達成のため自分の行動様式を直ちに修正しうるか?
11. 上司協賛欲求ー権威者に対する情緒的依存性はどの程度か?
12. 同僚協賛欲求ー同位または下位の共同作業者に対する情緒的依存性はどの程度か?
13. 内的遂行規範ー上司や他の人びとが満足とみなす水準を超えて、より良い仕事をしようと努めるか?
14. 昇進欲求ー同僚にかなり先んじての昇進をどの程度強く望むか?
15. 安定欲求ー安定した地位をどの程度強く望むか?
16. 目標弾力性ー自分の生活目標を、現実の機会に合致するよう、どの程度まで変更することができるか?
17. 職務優先性ー仕事から得る満足感を他の生活分野から得る満足感に比べて、どの程度重視するか?
18. ベル・システム社志向度ーサービ、友好性、収益や料率や賃金に関する企業方針の公正さなどに関するベル・システムの価値観をどの程度まで体現しうるか?
19. 期待現実性ー職務に関する本人の期待はどの程度現実性があるか?
20. 不確定性許容度ー不確定もしくは無秩序な状況下で、どの程度職務遂行能力を維持しうるか?
21. 報酬を後回しにする能力ー現在報われることが少なくとも、後日の報酬のために長時間働き続けることができるか?
22. ストレス耐性ー個人的ストレスのもとで、どの程度職務遂行能力を維持しうるか?
23. 興味の範囲ー科学、政治、スポーツ、音楽、美術などの分野にどの程度興味を持っているか?
24. 活力ー激務にどれだけ連続して耐えることができるか?
25. 組織・計画化能力ー自己の職務を組織化する能力、および事前に計画化する能力はどの程度あるか?
26. 意思決定能力ー意思決定をどの程度速やかに行いうるか、また、決定の妥当性はどの程度か?

出所 : D.W. Bray, R.J. Campbell, & D.L. Grant (1974) *Formative years in business: A long-term AT&T study of managerial lives*. New York: John Wiley & Sons. (最上 潤 訳 (1974) 『企業は人をどう変えるか』ダイヤモンド・タイム社, pp. 12-13.)

在米日本人大学生の潜在性に関する仮説探索

表3 能力自己評価の平均値と標準偏差 ($n = 25$)

項目内容	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. 第一印象の好ましき—私は、はじめて会った人に好ましい印象をあたえる。	2.56	0.87
2. 粘り強さ—私は、難しく辛い課題もがまんして最後までやり続けることができる。	2.92	0.86
3. 口頭表現力—私は、私が考えていることをみんなの前で上手に話せる。	2.04	0.84
4. 文章表現力—私は、私が考えていることを上手に文章で書ける。	2.28	0.98
5. 独創性—私は、他の人が思いつかないような考えを提案できる。	2.44	0.96
6. 関心領域の広さ—私は、科学や政治やスポーツや音楽や美術など、いろいろな分野に関心がある。	3.20	0.82
7. 勤勉性—私は、熱心に勉強している。	2.92	0.91
8. 良い成績への意欲—私は、他の人よりもできるだけ良い成績をとりたい。	3.08	0.86
9. リーダーシップ—私は、クラスや友だちのなかで、いつもみんなをまとめるようにしている。	2.00	0.82
10. 説得力—私は、他の人を説得して私の意見をとおすことができる。	2.20	0.76
11. 他者への感受性—私は、他の人の立場や気持ちがよくわかる。	3.24	0.60
12. 傾聴性—私は、他の人が話しているときに、いつも注意して聞いている。	3.08	0.91
13. 柔軟性—私は、どんな場面でもそのときの状況に合わせて柔軟に対応できる。	3.16	0.62
14. 挑戦意欲—私は、興味や関心がある目標には、たとえ失敗することが予想されても挑戦したい。	3.56	0.58
15. 積極性・始動性—私は、何をやるにも他の人がどうであれ、積極的に率先して始めるほうである。	2.88	0.93
16. 自主独立性—私は、他の人がどうであれ、私の考えにしたがって行動するほうである。	3.12	0.88
17. 統率力—私は、クラスや友だちのなかで、みんなを上手にまとめられる。	2.20	0.82
18. 問題分析力—私は、与えられた課題や問題の要点を要領よくつかめる。	2.36	0.81
19. 決断力—私は、どんな場面でもそのときの状況に合わせてやるべきことを決断できる。	2.88	0.78
20. 頭のよさの自覚—私は、他の人より頭がいい。	1.76	0.83
21. 精神の回復力—私は、どんなに落ち込むことがあってもすぐ立ち直れる。	3.04	0.89
22. 行動修正力—私は、私の目的を達成するためには、自分の行動をすぐに修正できる。	2.76	1.01
23. 長・短所の自覚—私は、私の長所と短所についてよくわかっている。	3.16	0.80
24. 報酬を後回しにする能力—私は、今あまり報われないとしても、将来のために辛いこともがまんできる。	3.16	0.94
25. 偏見のない考え方—私は、人種や民族や教育水準や社会経済的地位などの違いについて、偏見のない考え方ができる。	3.24	0.83

結 果

能力自己評価の特性 アセスメント・センター方式の管理能力潜在性の測定診断項目を参考にした表3の25項目の自己評価結果のうち、「挑戦意欲」「他者への感受性」「偏見のない考え方」「関心領域の広さ」などの得点は高い。英語で自身の考えや気持ちを明確に意思疎通する毎日なので、日本人どうしの会話に比べて、時間をかけて互いが理解し合えるコミュニケーションを求められることが、例えば、他者への感受性や偏見のない考え方を身につけた自己を認知させるのかもしれない。また、多くのことに関心を持って、目標に向け挑戦しようという彼らの意欲は、聴き取り調査中にも感じられた。

反対に、自己評価得点が低い項目は、「頭のよさの自覚」「リーダーシップ」「口頭表現力」などである。「私は、他の人より頭がいい」という有能感の自己評価は、能力評価をめぐる日米の基本的な考え方の違いが影響しているのかもしれない。クラスや友だちのなかで、みんなをまとめるリーダーシップは、一般に、横並び意識が強いとされる日本人にとって得意でない特性と思われる。米国留学中の青年にも、そのような紋切り型の態度があらわれたと思われる。また、口頭表現力は、英語の習熟度と関連するだろう。

能力自己評価と日本で働くときの有利性との関係 米国の大学を卒業後、日本に帰国して日本企業で働く場合、留学経験が有利な経歴になると思う ($M = 3.16, SD = 0.75$) ことと、表3の能力自己評価25項目とを相関分析した結果、「関心領域の広さ」「積極性・始動性」「報酬を後回しにする能力」「偏見のない考え方」の4項目と「日本で働くときの有利性」との間に有意な正の相関がみられた(表4)。

表4 能力自己評価と日本で働くときの有利性との相関関係 ($n = 25$)

	1	2	3	4	5
1. 関心領域の広さ	—				
2. 積極性・始動性	0.36	—			
3. 報酬を後回しにする能力	0.34	0.31	—		
4. 偏見のない考え方	0.36	0.26	0.48*	—	
5. 日本で働くときの有利性	0.56**	0.51**	0.44*	0.41*	—

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

興味や関心がある科目を自由に選択できる米国の大学の仕組みは、本当に学びたいことの知識を身につけられるので、留学生は自主的に勉学の範囲を広げていくことができる。その結果、関心領域の広さという確かな自己評価は、帰国して日本で働くときに有利だと感じさせるのかもしれない。積極性・始動性を認知していることの有利性は、自分自身の考えのままに行動する傾向を強みと思っているあらわれだろう。また、帰国を前提に米国留学を自己の教育期間と位置づけている人は、日本で働くときに留学経験の報酬を期待するだろう。そ

して、偏見のない考え方ができるという自己評価は、異なる人種や民族の人たちと触れ合うことで、本人自身もおそらく日本人としての同一性を経験しながら、多様な考え方の共存を寛容できる自己を有利と考えているのではないかと思われる。

日本で働くときの有利性の規定因 米国で学校生活をすごした経験が、学卒後に日本で働くときに有利な経歴になるという認知と有意な相関性を示した能力自己評価の4項目を独立変数にして重回帰分析したところ、1%水準で有意な結果が得られた(表5)。このモデルの決定係数は0.473であるが、4つの独立変数の標準偏回帰係数値はすべて有意ではなかった。標本数も少ないので、この結果は参考資料にすぎないが、標準偏回帰係数値が比較的に高い「関心領域の広さ」「積極性・始動性」は、将来、日本に帰国して働くときに有利になると、在米大学生が自己の潜在性について評価している特性として注目したい。

表5 日本で働くときの有利性を従属変数とする能力自己評価の重回帰分析結果 ($n = 25$)

独立変数	標準偏回帰係数	t
関心領域の広さ	0.352	1.913
積極性・始動性	0.300	1.679
報酬を後回しにする能力	0.165	0.861
偏見のない考え方	0.125	0.653
R	0.688	
R^2	0.473	
F	4.492**	

** $p < 0.01$

能力自己評価と特異な性格や能力の実感との関係 もう一つの基準変数として、米国留学によって日本国内の学生とは違う性格や能力が養われた($M = 3.56$, $SD = 0.59$)という自己認知について考えてみよう。日本にいたときとは違う自分自身を感じている人のなかには、能力の自己評価に何らかの特徴がみられるかもしれない。

特異な性格や能力の実感との間に有意な正の相関関係があらわれたのは、「他者への感受性」($r = 0.512$, $p < 0.01$)、「長・短所の自覚」($r = 0.594$, $p < 0.01$)だった。他者の立場や気持ちりがわかるという自己評価と、自身の長所と短所を理解しているという自覚は、長期の海外滞在経験によって特異な性格や能力が養われたと感じている自己認知と相関するようである。米国の異文化社会で他者とコミュニケーションを積み重ねた結果、他者だけでなく自己の内面もより深く洞察する習慣を獲得したのかもしれない。

特異な性格や能力の実感の規定因 「他者への感受性」「長・短所の自覚」を独立変数とし、

特異な性格や能力の実感を従属変数にして重回帰分析したところ、 $R = 0.639$, $R^2 = 0.408$, $F = 7.576$, $p < 0.01$ の結果が得られた（表6）。二つの独立変数の標準偏回帰係数値は、他者への感受性が $\beta = 0.276$, $t = 1.430$, ns 、長・短所の自覚が $\beta = 0.449$, $t = 2.324$, $p < 0.05$ だった。他者への感受性より自身の長・短所の自覚のほうが、特異な性格や能力の実感を規定するようである。日本を離れ異なる文化社会のなかで暮らすうちに、自己を客観視できるようになるのかもしれない。このような傾向が、より多くの在米日本人大学生にも同じようにみられるなら、人的資源として魅力的な潜在性といえよう

表6 特異な性格・能力の実感を従属変数とする能力自己評価の重回帰分析結果（ $n = 25$ ）

独立変数	標準偏回帰係数	t
他者への感受性	0.276	1.430
長・短所の自覚	0.449	2.324*
R	0.639	
R^2	0.408	
F	7.576**	

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

考 察

米国に長期間滞在中に現地の学校教育を受けた日本人留学生は、どのような自己を認知するようになったのだろうか。まず、学校が育成する人材の特性について、日米を比較しながらまとめてみよう。

学校組織が育成する人的資源の潜在性 調査1の結果にもとづくと、日本では進学する際、細分化された進路を選択し、進学先の学校に設定された制限枠内に自己の居場所を確保することでキャリアが形成されるのに対して、米国では進路の選択や変更が自由で、本人の意向と責任でキャリアを創造できる（弓野，2005）。帰国子女枠、受験戦争、個別化された専門教育、学卒後の見通しがはっきりしない進学体系の全体像など、日本の学校組織への否定的な認知が、それらを満たしてくれる米国の学校組織への肯定的な評価に関係している。米国の学校に適応した日本人留学生は、主体的な選択行為を繰り返すうちに積極性や始動性が身につくだろう。こうした特性は、調査2の結果にもあらわれている。

仮説1「特定の選択行為に関して、海外子女は国内子女より積極的な態度を表出する」

仮説2「特定の選択行為に関して、海外子女は国内子女より始動的な態度を表出する」

日本では進学後の大学生活に期待していなかったのに、米国では勉学を楽しむようになっ

た人もいる。勉学の関心がさらに広がり、専攻分野に関連する科目を積極的に履修しようとする態度がみられる。日本では、大学生活を就職するまでの「パラダイス」「最後の自由な時間」と形容して、卒業後に参入する仕事の世界を否定的に想像する学生の多くが、大学での勉学に意欲を持ってないのに対して、米国では、勉学の成果を卒業後のキャリアに結びつけて展望しやすいため、進路選択や大学進学をの目的を自覚し自己を向上させることに努めている。そうした大学生活環境下では、学生の問題関心が広がり、快楽指向の短期的な報酬より社会的な実利指向の長期的な報酬の獲得を目指すようになると考えられる。こうした見方は、調査2で検討した「関心領域の広さ」「報酬を後回しにする能力」が有意性を示したことも関係するだろう。

仮説3「特定の課題に関して、海外子女は国内子女より関心領域が広い」

仮説4「特定の課題に関して、海外子女は国内子女より報酬を後回しにして取り組める」

経営組織が求める人材に関する学生の認知 日本企業による新規卒者の採用について、英語力ばかりでなく異文化社会で経験したことを詳細にみて欲しいという要望が多かった。渡米後に成長した自己の認知特性としては、「自身の考えを伝えられるようになった」「集団のなかから飛び出すことを恐れなくなった」など、英語力というコミュニケーション技能以上に、説明力、説得力、交渉力のような意思疎通の本質に関係する能力や、集団圧力を気にせず自己主張したり行動したりする強い精神性、独立性が評価されることを期待していると思われる。

仮説5「海外子女は国内子女よりコミュニケーション能力に自信がある」

仮説6「海外子女は国内子女より集団圧力への耐性が高い」

米国は、日本と違い多様な文化的背景の人々が生活しているため、そこで共生するにはコミュニケーション能力に加え、他者が考えていることや感じていることを理解できる共感性、洞察力が求められる。また、さまざまな価値観を認めたくえて、全体を偏りなく考えられる思考力が育成されると思われる（横田，1995）。そして、異文化の経験と自文化とを比較し、客観的に自己を見つめる視点を獲得するだろう。調査2の結果も「他者への感受性」「偏見のない考え方」「長・短所の自覚」が、人材として認知した自己の有意な潜在性であることを示している。

仮説7「海外子女は国内子女より共感力に自信がある」

仮説8「海外子女は国内子女より洞察力に自信がある」

仮説9「海外子女は国内子女より偏見のない考え方ができることに自信がある」

仮説10「海外子女は国内子女より日本の社会文化を理解していることに自信がある」

在米日本人大学生の潜在性に関する探索調査の結果から帰納的に提示したこれらの仮説について、新たな調査を行いその真偽を検証することを今後の課題としたい。

註

- 1) 長期滞在者とは、国外に3ヵ月以上滞在した永住者ではない邦人である。永住者は、原則として、当該在留国から永住権を認められている日本国籍保有者である。
- 2) 知能検査や性格検査、興味検査などの心理検査によって組織構成員の能力や性格を測定する場合、検査の精度は評価対象者の主観によって左右される。評価対象者の主観を排除するには、第三者が評価対象者の実際の行動を観察したうえで能力や性格を評価することが望ましい。人事考課(performance appraisal)は基本的にはこのような性格の評価法であるが、一般に評価対象者の上司が観察者の役割を遂行するので、情実などが混入し、どうしても偏った見方になりがちで、客観的な評価とはいいがたい。

そこで、組織構成員の潜在的な特性ではない実際の行動観察にもとづく測定診断法として注目されるのがアセスメント・センター方式(Assessment Center Method)である。これは、職場のさまざまな状況を模擬設定して観察対象者に与え、その状況下で本人がどのような判断や行動をとったかを専門の観察者が体系的に分析するという測定診断法である。

この方式の特徴は、従来の心理検査や面接試験に加えて演習試験(situational test)を重視していることである。演習試験には、ビジネス・ゲーム、インバスケケット・テスト、リーダーレス・グループ・ディスカッションなどがある。アセスメント・センター方式は、管理・監督者ないしその候補者の管理能力や適性を多面的、客観的に事前評価する測定診断法である。それは個人の潜在能力資質を、①職務分析にもとづく経営効率の決定要素、つまり、評価変数の明確な定義を前提に、②心理学的に設計された数種の演習課題を使って、③参加者の態度や行動が外面にあらわれやすい状況を意図的につくりだし、④特別に訓練を受けたアセッサーが、参加者の演習行動を観察記録して、⑤一定の評価項目にもとづいて複数のアセッサーが評定し、その結果をアセスメント報告書にまとめ、人材発見や能力開発に活用していく人事システムである。

アセスメント・センター方式は、それぞれの経営組織の実態に合った診断項目と診断手法とを組み合わせて導入する。ただし、一つの診断項目に複数の診断手法を用いることと、二人以上のアセッサーが診断結果を評価することが原則である。さらに、人事考課との関係については、人事考課が、職制上の上司が部下の職務遂行の実績について、過去半年から1年間の記録と記憶を辿りながら、“あのとき、あの場(There & Then)”の状況を思い浮かべて評価するのに対して、アセスメント・センター方式は、直属の上司以外の複数の管理職者が、参加者の“いま、ここ(Here & Now)”での行動を観察して評価する。こうして、直属上司が気づかない参加者の潜在的な能力や資質を発見しようとする。したがって、アセスメント・センター方式の評価項目は、人事考課の評価要素との関連性を配慮して選定する必要がある。

また、アセスメント・センター方式は、配置や育成など個別目的のために、例えば、リーダーシップや意思決定のような特定の評価局面を強調して用いられることがある。しかし、アセスメント・

センター方式の本来の成果は、複数のアセッサーによる総合評定によって示される。総合評定は、①記述的（現状把握的）評定と②将来予測的評定とに分けられる。記述的評定の場合は、一定のあらかじめ定まった形式にしたがって、各評価局面の評価を平均したり重みづけたりして得点化する。総合評定の過程では「どのような行動が観察されたか」が重要であり、総合評定の目的は各評価局面の評価の正確さと記述の正確さの確認である。そして、総合評定は個々の評価の積み重ねの総合体である。一方、将来予測的評定では、評価の総合化よりも職務遂行の行動類型を得ようとする。そこでは特定の行動がとられた状況や文脈を重視し、評価の単純な積み重ねではなく、高度な予測的見地から「特定の状況や文脈での行動が典型的か」について判断する。アセッサーは、評価結果を個別に採点するのではなく、各資料を統合化し評定する。このため、将来予測的評定のほうがより柔軟な評価になる。

なお、アセスメント・センター方式の詳細については、Bray, Campbell, & Grant (1974)、クレイグ (1991)、関本 (1977)、関本・佐野・横田 (1977) を参照されたい。

引用文献

- Bray, D.W., Campbell, R.J., & Grant, D.L. 1974 *Formative years in business: A long-term AT&T study of managerial lives*. New York: John Wiley & Sons. (最上 潤 訳 1974『企業は人をどう変えるか』ダイヤモンド・タイム社)
- R.L. クレイグ 編 田代 空 監修 日本能率協会マネジメントセンター人材開発ハンドブック翻訳委員会 訳 1991『人材開発ハンドブック』日本能率協会マネジメントセンター
- Hall, E.T. 1959 *The silent language*. New York: Doubleday & Company. (國弘正雄・長井善見・斎藤美津子 訳 1966『沈黙のことはば—文化・行動・思考—』南雲堂)
- Hall, E.T. 1966 *The hidden dimension*. New York: Doubleday & Company. (日高敏隆・佐藤信行 訳 1970『かくれた次元』みすず書房)
- 北山 忍 1994「文化的自己観と心理的プロセス」『社会心理学研究』, 10(3), 153-167.
- Levinson, D.J., et al. 1978 *The seasons of a man's life*. New York: Knopf. (南 博 訳 1980『人生の四季—中年をいかに生きるか—』講談社)
- 関本昌秀 1977「管理能力のアセスメント—日米の比較を中心として—」『組織科学』, 11, 21-33.
- 関本昌秀・佐野勝男・横田 仁 1977「わが国産業組織における「管理能力アセスメント」の研究—「日本版インバスケケット・テスト」の開発をめざして—」『組織行動研究』, 2, 3-61.
- 武田圭太 1993『生涯キャリア発達—職業生涯の転機と移行の連鎖—』日本労働研究機構
- 武田圭太 1997「海外・帰国子女の生涯キャリア発達—予備報告 4: 中学校教師の帰国学生への印象—」『愛知大学文学論叢』, 114, 233-246.
- 武田圭太 1998「海外・帰国子女の生涯キャリア発達—国内子女と在米子女の有能感(1)—」『愛知大学文学論叢』, 117, 217-242.
- 武田圭太 1999a「海外・帰国子女の生涯キャリア発達—国内子女と在米子女の有能感(2)—」『愛知大学文学論叢』, 118, 222-236.
- 武田圭太 1999b「海外・帰国子女の生涯キャリア発達—国内子女と在米子女の有能感(3)—」『愛知大学文学論叢』, 119, 153-174.
- 武田圭太 2010『採用と定着—日本企業の選抜・採用の実態と新入社員の職場適応—』白桃書房
- 横田啓子 1995『アメリカの多文化教育—共生を育む学校と地域—』明石書店
- 弓野憲一 編著 2005『世界の創造性教育』ナカニシヤ出版

